

References

1. Khodzytska, V. (2022). Management reporting of corporations: impact of risks. *Poltava State Agrarian University*. P. 758–760. URL: <http://www.ir.kneu.edu.ua/handle/2010/38520> [in Ukrainian].
2. Khodzytska, V. (2023). Eurointegration guidelines of Ukraine: the principle of communication. *Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman*. P. 149–151. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/handle/2010/39630> [in Ukrainian].
3. Yefymenko, T. et al. (2017). Introduction of non-financial reporting in the context of implementation of EU legislation in Ukraine: monograph. *SESU «Academy of Financial Management»*, Kyiv. 293 p. URL: https://afu.kiev.ua/getfile.php?page_id=462&num=1 [in Ukrainian].
4. Khodzytska, V. (2021). Financial management of corporations: sustainability reporting. *Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman*. P. 136–139. URL: <http://www.ir.kneu.edu.ua/handle/2010/38373> [in Ukrainian].
5. Global Reporting Initiative. (2022). *GRI Standards*. Effective from 2023-01-01. Official edition: Amsterdam, Netherlands. 870 p. URL: <https://www.globalreporting.org/how-to-use-the-gri-standards/gri-standards-english-language/>.
6. International Integrated Reporting Council. (2021). *International <IR> Framework*. Effective from 2022-01-01. Official edition: London, UK. 58 p. URL: http://www.integratedreporting.org/wp-content/uploads/2022/08/IntegratedReportingFramework_081922.pdf.
7. Sustainability Accounting Standards Board. (2023). *SASB Standards*. Effective from 2024-01-01. Official edition: San Francisco, California, United States. URL: <https://sasb.org/standards/download/>.
8. Eurostat. (2023) Statistical classification of economic activities in the European Community (NACE). *Eurostat*. URL: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Statistical_classification_of_economic_activities_in_the_European_Community_\(NACE\)](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Statistical_classification_of_economic_activities_in_the_European_Community_(NACE)).

DOI 10.33111/vz_kneu.35.24.02.15.103.109

УДК 658.331.1

Чобіток Вікторія Іванівна,
завідувач кафедри маркетингу та торговельного підприємництва,
Українська інженерно-педагогічна академія,
вул. Університетська, 16, м. Харків, 61003, Україна;
E-mail: vika_chobitok@ukr.net;
ORCID ID: 0000-0001-7259-431X

Морозова Ольга Олександрівна
здобувач третього освітньо-наукового рівня вищої освіти (PhD)
кафедри маркетингу та торговельного підприємництва,
Українська інженерно-педагогічна академія,
вул. Університетська, 16, м. Харків, 61003, Україна;
E-mail: olichkalove28@gmail.com;
ORCID ID: 0000-0003-0418-601X

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ТОРГІВЛІ В ЦИФРОВОМУ СЕРЕДОВИЩІ: ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ

Viktoriiia Chobitok,
head of the department of marketing and trade entrepreneurship,
Ukrainian Engineering and Pedagogical Academy,
St. 16 University Street, Kharkiv, 61003, Ukraine;
E-mail: vika_chobitok@ukr.net;
ORCID ID: 0000-0001-7259-431X

Olga Morozova
applicant of the third educational and scientific level of higher education (PhD)
department of marketing and trade entrepreneurship,
Ukrainian Engineering and Pedagogical Academy,
St. 16 University Street, Kharkiv, 61003, Ukraine;
E-mail: olichkalove28@gmail.com;
ORCID ID: 0000-0003-0418-601X

FORMATION OF THE HUMAN CAPITAL MANAGEMENT SYSTEM AT TRADE ENTERPRISES IN THE DIGITAL ENVIRONMENT: THEORETICAL ASPECTS

Анотація. Значні зміни, які відбуваються в усьому світі в економічних відносинах та умовах ведення бізнесу, змінюють підхід до розуміння важливості сутності людини та ефективного використання її інтелектуального потенціалу. Важливість персоналу як окремого чинника в діяльності підприємства визначає специфіку і складність вимог до управління ним.

Розвиток сучасного бізнесу в умовах цифрової трансформації неможливий без належного управління людським капіталом. Успішне управління людським капіталом на сучасних підприємствах торгівлі визначає їхню конкурентоспроможність та стійкість на ринку. З огляду на постійні зміни в умовах бізнесу та розвиток технологій, формування ефективної системи управління персоналом стає важливим завданням для підприємств. В даній статті досліджується сучасний підхід до управління людським капіталом на підприємствах торгівлі, а також розглядається стратегія та інструменти, які сприяють оптимізації цього процесу.

У статті проведений аналіз визначень поняття «людський капітал» дозволив визначити авторське формулювання, а саме, людський капітал — це сукупність інтелектуального потенціалу, який формується за рахунок ефективного використання знань, навичок, досвіду, талантів та можливостей, а також впровадження системи мотивації для активізації ініціативи та відповідальності для досягнення тактичних та стратегічних цілей суб'єктів господарювання.

Проаналізувавши визначення поняття «управління» вітчизняними та закордонними дослідниками, можна вивести авторське розуміння поняття, а саме управління — це контрольований процес ефективного використання матеріальних та нематеріальних ресурсів підприємств з метою досягнення поставлених тактичних і стратегічних цілей та мінімізації впливу факторів ризику.

Аналіз визначення сутності поняття «система» дозволив сформулювати визначення даного поняття, а саме: система — це сукупність взаємопов'язаних та взаємодіючих елементів, процесів, методів та інструментів, які працюють разом для досягнення стратегічних та тактичних цілей і завдань.

Аналіз сутності понять «управління» та «система» дозволив вивести авторське трактування поняття «система управління», а саме — це комплекс взаємопов'язаних та взаємодіючих елементів, процесів, методів та інструментів, спрямованих на ефективну діяльність підприємства, яке функціонує за циклічним принципом та постійно розвивається з метою досягнення тактичних і стратегічних цілей та результатів.

Ключові слова: система, управління, людський капітал, підприємство торгівлі, цифровізація, ефективність.

Abstract. Significant changes that are taking place all over the world in economic relations and business conditions are changing the approach to understanding the importance of the essence of a person and the effective use of his intellectual potential. The importance of personnel as a separate factor in the activity of the enterprise determines the specificity and complexity of the requirements for its management.

The development of modern business in the conditions of digital transformation is impossible without proper management of human capital. Successful management of human capital at modern trade enterprises determines their competitiveness and stability in the market. Given the constant changes in business conditions and the development of technologies, the formation of an effective personnel management system becomes an important task for enterprises. This article examines the modern approach to human capital management in trade enterprises, and also considers the strategy and tools that contribute to the optimization of this process.

In the article, the analysis of the definitions of the concept of «human capital» made it possible to determine the author's formulation, namely, human capital is a set of intellectual potential, which is formed due to the effective use of knowledge, skills, experience, talents and opportunities, as well as the implementation of a motivation system to activate the initiative and responsibility for achieving tactical and strategic goals of business entities.

Having analyzed the definition of the concept of «management» by domestic and foreign researchers, it is possible to deduce the author's understanding of the concept, namely, management is a controlled process of effective use of tangible and intangible resources of enterprises in order to achieve the set tactical and strategic goals and minimize the impact of risk factors.

The analysis of the definition of the essence of the concept «system» made it possible to form a definition of this concept, namely: a system is a set of interconnected and interacting elements, processes, methods and tools that work together to achieve strategic and tactical goals and objectives.

The analysis of the essence of the concepts of «management» and «system» made it possible to deduce the author's interpretation of the concept of «management system», namely, it is a complex of interconnected and interacting elements, processes, methods and tools aimed at the effective operation of an enterprise that functions according to the cyclical principle and is constantly evolving in order to achieve tactical and strategic goals and results.

Key words: system, management, human capital, enterprise, trade, digitalization, efficiency.

Постановка проблеми. Значні зміни, які відбуваються в усьому світі в економічних відносинах та умовах ведення бізнесу, змінюють підхід до розуміння важливості сутності людини та ефективного використання її інтелектуального потенціалу. Важливість персоналу як окремого чинника в діяльності підприємства визначає специфіку і складність вимог до управління ним.

Розвиток сучасного бізнесу в умовах цифрової трансформації неможливий без належного управління людським капіталом. Успішне управління людським капіталом на сучасних підприємствах торгівлі визначає їхню конкурентоспроможність та стійкість на ринку. З огляду на постійні зміни в умовах бізнесу та розвиток технологій, формування ефективної системи управління персоналом стає важливим завданням для підприємств. В даній статті досліджується сучасний підхід до управління людським капіталом на підприємствах торгівлі, а також розглядається стратегія та інструменти, які сприяють оптимізації цього процесу.

Аналіз досліджень і публікацій. Аналіз останніх досліджень і публікацій свідчить про те, що проблема формування системи управління людським капіталом на підприємствах торгівлі є актуальною та досліджується як зарубіжними, так і вітчизняними науковцями. Основними дослідниками даного напрямку є І. Жук [4], Т. Кір'ян [5], Н. Маркова [6], Л. Шевчук [13], Т. Пікетті [15], Г. Саймон [17] та багато інших.

Методика дослідження. У процесі дослідження використано методи логічного, порівняльного, системного, структурного аналізу, що дозволило науково обґрунтувати процеси формування системи управління людським капіталом на підприємствах торгівлі в цифровому середовищі.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Підприємства торгівлі складають велику частину бізнесу, і вони особливо потребують ефективної системи управління людським капіталом. З огляду на високу плинність персоналу, необхідність забезпечення якості обслуговування клієнтів та конкурентоспроможності на ринку, ці підприємства повинні ретельно планувати, наймати, розвивати та утримувати свій персонал. Ефективна система управління людським капіталом допоможе їм досягти цих цілей, забезпечуючи максимальне використання потенціалу свого персоналу.

Людський капітал вважається одним з основних ресурсів сучасних підприємств і визначає їхню конкурентоспроможність та успішність на ринку. Ефективне управління людським капіталом включає найм, розвиток, мотивацію та утримання працівників з метою максимізації їхнього внеску у бізнес.

Метою дослідження є дослідження теоретичних і практичних аспектів формування системи управління людським капіталом на підприємствах торгівлі в цифровому середовищі.

Виклад основного матеріалу. Людський капітал є головним чинником ефективного розвитку на всіх рівнях управління виробничими, фінансовими, соціальними та іншими процесами — від підприємства (організації) до держави у цілому. І це стосується не лише сфери матеріального виробництва, де прорахунки очевидні безпосередньо в процесі виробництва та обігу товару або послуг, а й усіх процесів суспільного життя [11–14].

У сучасній економічній літературі приводиться достатньо багато визначень сутності поняття «людський капітал», результати проведеного аналізу визначення сутності цього поняття представлено в табл. 1

Проведений аналіз визначень поняття «людський капітал» дозволив визначити авторське формулювання, а саме, людський капітал — це сукупність інтелектуального потенціалу, який формується за рахунок ефективного використання знань, навичок, досвіду, талантів і можливостей, а також впровадження системи мотивації для активізації ініціативи та відповідальності для досягнення тактичних та стратегічних цілей суб'єктів господарювання.

Ефективне управління людським капіталом вимагає комплексного підходу, що охоплює різні аспекти діяльності підприємства з метою підвищення ефективності роботи та підвищення рівня конкурентоспроможності. Одним із ключових елементів такого підходу є процес найму та рекрутингу кваліфікованих кадрів, які відповідали б потребам та цілям підприємства. Крім того, розвиток персоналу через навчання, тренінги та професійні програми відіграє важливу роль у забезпеченні конкурентоспроможності підприємства.

АНАЛІЗ ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ ПОНЯТТЯ «ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ»

Автор	Визначення сутності поняття
Г. Саймон[17]	Людський капітал — це знання, вміння та інтелектуальні ресурси, які володіють працівники організації.
Т. Шульц [16]	Людський капітал — це сукупність знань, навичок, талантів та іншого інтелектуального потенціалу працівників, які вони можуть використовувати для створення економічної вартості.
Т. Кір'ян [5]	Соціально-економічна категорія, похідна від категорій «робоча сила», «трудова ресурси», «трудова потенціал», «людський фактор», у загальному вигляді його можна розглядати як сукупність належних працівникові природних здібностей (здоров'я, творчі схильності тощо), а також самостійно нагромаджених (набутих у результаті життєвого досвіду) та розвинутих ним унаслідок інвестування в освіту, професійну підготовку та оздоровлення.
Н. Маркова [6]	Сукупність знань, навичок, творчих здібностей, а також здатність власників та співробітників наукоємної праці відповідати вимогам і завданням підприємства.
Т. Пікетті [15]	Людський капітал — це актив, який складається з навичок, знань, досвіду та вмінь працівників, що сприяють підвищенню продуктивності та доходів.
Л. Шевчук [13]	Капітальні ресурси суспільства, вкладені в людей, людину чи як можливість людини брати участь у виробництві, творити, будувати, створювати цінності, поняття людського капіталу розкривається як частина сукупних знань, здібностей і кваліфікацій носіїв робочої сили, яка здатна приносити дохід, тобто яка використовується для виробництва товарів і послуг.
І. Жук [4]	Людський капітал — це потенціал працівників, що включає в себе їхні знання, навички, таланти та мотивацію, які можуть бути використані для досягнення стратегічних цілей організації

Найважливішим чинником розвитку на підприємствах торгівлі є формування ефективної системи управління людським капіталом. Вона є комплексним набором стратегій, політик, процесів і інструментів, спрямованих на ефективне використання та розвиток працівників.

Процес управління включає в себе процеси прийняття рішень, планування, організацію, координацію, контроль і мотивацію персоналу для досягнення поставлених цілей. Система управління охоплює різні функціональні галузі, такі як фінанси, маркетинг, операційний менеджмент, виробництво, ресурси людські, інформаційні технології тощо, і забезпечує їх інтеграцію та взаємодію.

В економічній літературі науковцями пропонуються визначення сутності поняття «управління», аналіз визначення сутності даного поняття представлено в табл. 2.

Проаналізувавши визначення поняття «управління» вітчизняними та закордонними дослідниками, можна вивести авторське розуміння поняття, а саме управління — це контрольований процес ефективного використання матеріальних і нематеріальних ресурсів підприємств з метою досягнення поставлених тактичних і стратегічних цілей та мінімізації впливу факторів ризику.

АНАЛІЗ ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ ПОНЯТТЯ «УПРАВЛІННЯ»

Автор	Визначення
А. Дегтяр [1]	Управління — це процес впливу суб'єкта управління на об'єкт управління для забезпечення його ефективного функціонування і розвитку.
Т. Коломоєць [2]	Управління — це цілеспрямована сукупність дій, які забезпечують узгодженість та координацію спільних робіт з метою досягнення суспільно важливих завдань та вирішення завдань.
Г. Тимошко [18]	Управління — цілеспрямований вплив на певний об'єкт з метою зміну його стану або поведінки.
П. Друкер [3]	Управління — це процес встановлення цілей, розроблення стратегій та координація ресурсів для досягнення цих цілей.
Г. Мінцберг [7]	Управління — це комбінація планування, організації, контролю, спрямованих на керування організацією для досягнення її мети.
Л. Нечаюк, Н.Телеш [9]	У найширшому розумінні поняття «управління» — це цілеспрямований вплив суб'єкта на об'єкт управління за допомогою певної системи методів і технічних засобів з використанням особливої технології для досягнення поставленої мети. Управління в широкому розумінні — це загальна система відносин і явищ управління в природі та суспільстві, у вузькому — це технологічна організація об'єкта управління.

На сьогоднішній день у науковій літературі існує велика кількість визначень поняття «система», кожне з яких відповідає певному науковому підходу чи теорії. Деякі з них можуть бути пов'язані з загальною теорією систем, кібернетикою, менеджментом, біологією, соціологією та іншими науковими дисциплінами. Так, В. М. Садовський, В. О. Перестюк, О. М. Белов визначають поняття «система» як сукупність взаємопов'язаних та взаємодіючих елементів, яка має на меті досягнення певних цілей і ґрунтується на принципах самоорганізації, синергії і розвитку [10]. У свою чергу, Людвіг фон Бергаланфі та Кеннет Боулдінг, надали своє бачення поняття «система» — це все, що можна уявити як ціле. Джей Форрестер вважає, що система — це сукупність взаємопов'язаних елементів, які мають спільну мету.

Аналіз визначення сутності поняття «система» дозволив сформулювати визначення даного поняття, а саме: система — це сукупність взаємопов'язаних та взаємодіючих елементів, процесів, методів та інструментів, які працюють разом для досягнення стратегічних та тактичних цілей і завдань (рис. 1).

Система управління в контексті бізнесу є організованою структурою, що включає сукупність взаємопов'язаних елементів, процесів, методів і інструментів, спрямованих на досягнення стратегічних цілей та ефективне функціонування підприємства. Ця система визначає різні аспекти діяльності підприємства, координуються та керуються з метою оптимізації ресурсів, досягнення результатів і забезпечення стійкого розвитку.

Отже, аналіз сутності понять «управління» та «система» дозволив вивести авторське трактування поняття «система управління», а саме — це комплекс взаємопов'язаних та взаємодіючих елементів, процесів, методів та інструментів, спрямованих на ефективну діяльність підприємства, яке функціонує за циклічним принципом та постійно розвивається з метою досягнення тактичних і стратегічних цілей та результатів.

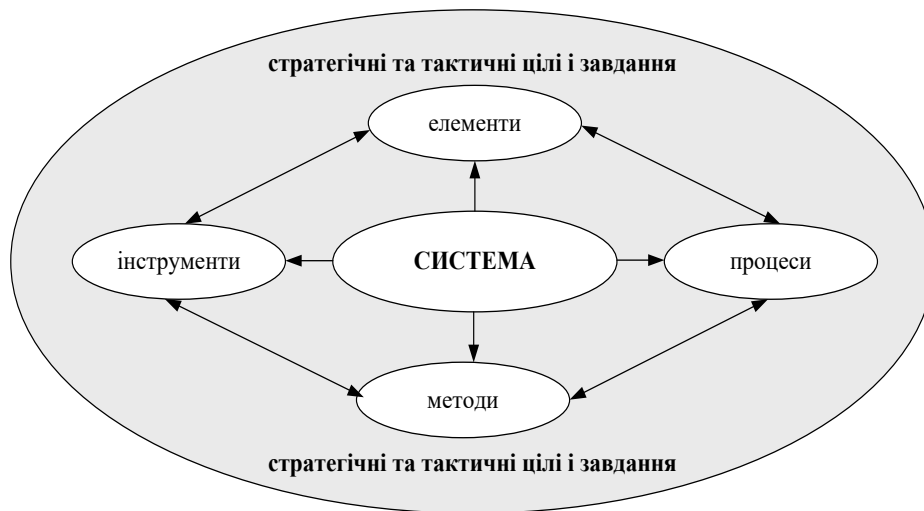


Рис. 1. Теоретичне підґрунтя формування сутності поняття «система»

В сучасних умовах господарювання підприємства торгівлі є необхідною складовою економічної системи будь-якої країни. Вони відіграють важливу роль у забезпеченні обміну товарів та послуг між виробниками та споживачами. Їхня функція полягає в утворенні ефективного механізму збуту товарів, забезпеченні доступності продуктів для споживачів та стимулюванні економічного зростання.

Г. Мошек визначає торговельне підприємство як самостійний суб'єкт господарювання, загальними ознаками якого є закупівля, реалізація товарів та надання послуг населенню з метою задоволення його потреб і на цій основі отримання прибутку [8].

Підприємства торгівлі є одним з основних джерел створення робочих місць у різних сферах діяльності, від роздрібної торгівлі, логістичної діяльності до складського господарства. Це сприяє зменшенню безробіття та забезпечує стабільність розвитку економіки країни.

З кожним роком вітчизняні торговельні підприємства показують зростаючий темп розвитку та постійний прогрес. Ключовим фактором для інноваційного просування та економічного зростання у цій галузі є людський капітал. Конкурентні переваги формуються завдяки не лише матеріальним ресурсам, але й накопиченню та використанню знань, інформації та інновацій, які відбуваються завдяки активній участі людей, тому виникає потреба в формуванні системи управління саме торговельними підприємствами. Ця система допоможе ефективно керувати навичками, знаннями та потенціалом працівників, сприяє їхньому розвитку та мотивації, а також спрощує процеси найму, оцінки та збереження персоналу. Додатковою перевагою формування системи управління людським капіталом є збільшення здатності торговельного підприємства адаптуватися до змін у суспільному, технологічному та економічному середовищі. Це також сприяє покращенню комунікації, зміцненню корпоративної культури та створенню сприятливого середовища для активного розвитку інновацій.

В сучасних умовах торговельні підприємства — це незалежні суб'єкти господарювання, які мають правовий статус юридичної або фізичної особи, створені

з метою отримання прибутку та здійснюють діяльність на свій ризик із закупівлі, зберігання, реалізації товарів, спрямовану на задоволення потреб ринку.

XXI століття направлене на активний розвиток процесу цифровізації, який впливає на зміну усіх соціально-економічних процесів у суспільстві.

Цифровізація (з англ. digitalization) — це впровадження цифрових технологій у всі сфери життя: від взаємодії між людьми до промислових виробництв, від предметів побуту до дитячих іграшок, одягу тощо. Це перехід біологічних та фізичних систем у кібербіологічні та кіберфізичні (об'єднання фізичних та обчислювальних компонентів). Перехід діяльності з реального світу у світ віртуальний (онлайн) [19].

Цифрові технології перетворюють засоби, якими користуються для комунікації зі споживачами, формується інформація для здійснення покупок з метою задоволення потреб споживачів

В економічній сфері процес цифровізації призвів до появи нових моделей бізнесу, таких як електронна комерція, онлайн-платформи та сервіси, які прискорюють та спрощують процеси взаємодії між підприємствами та споживачами. Цифрові технології дозволяють оптимізувати споживчі процеси, підвищувати продуктивність праці, зменшувати витрати та швидше реагувати на зміни на ринку тощо.

У сфері соціальних відносин, цифровізація змінює засоби спілкування, знаходить інформацію та взаємодіє між споживачами та представниками торговельних підприємств. Соціальні мережі, месенджери та інші цифрові платформи стали не лише засобами комунікації, але і майданчиками для обміну ідеями, створення спільнот та активізації громадської діяльності.

Цифрові технології дозволяють зберігати, передавати та збагачувати цінності та традиції, а також створювати інноваційні продукти. Цифровізація має значний вплив на підприємства торгівлі, змінюючи їхні стратегії, процеси та способи взаємодії з клієнтами.

З поширенням Інтернету та електронної комерції підприємства торгівлі активно розширюють свою онлайн-присутність. Вони створюють власні Інтернет-магазини, де клієнти можуть здійснювати покупки зручним для них способом, що дозволяє підприємствам завойовувати нові аудиторії та збільшувати обсяги продажів. На активний розвиток Інтернет-торгівлі на території України вплинули з 2019 р пандемія COVID-19 та активні бойові дії, які проходять на території України з 24 лютого 2022 р.

Отже, ми вважаємо, що можна сформулювати таке визначення поняттю «цифровізація»: це процес впровадження цифрових технологій і засобів для автоматизації, оптимізації та удосконалення різних аспектів діяльності, мета якого полягає в поліпшенні ефективності ведення бізнесу, покращення процесу та доступності інформаційних послуг для споживачів.

В епоху активного використання цифрових технологій, система управління персоналом на підприємствах стає ефективнішою та результативнішою. Інструменти цифровізації дозволяють автоматизувати багато процесів, швидше та точніше збирати та аналізувати дані, спрощувати комунікацію між різними відділами та забезпечувати більшу прозорість у взаємодії між керівництвом та персоналом. Така система управління стає ключовим інструментом для ефективного використання людського капіталу та досягнення стратегічних цілей підприємства в умовах швидко змінного цифрового середовища.

Запропонований понятійний апарат дослідження системи управління людським капіталом на підприємствах торгівлі представлено на рис. 1.

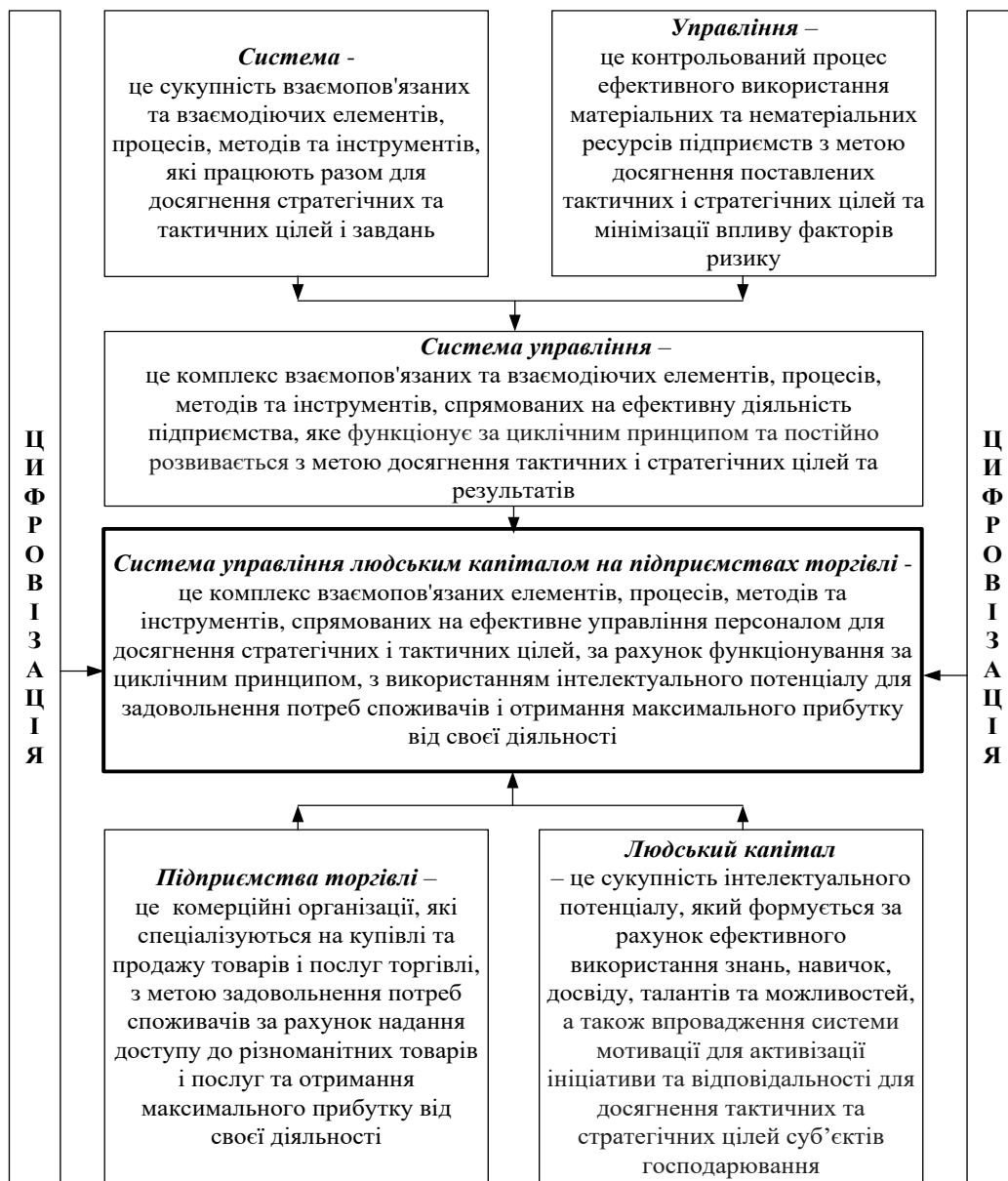


Рис. 1. Понятійний апарат дослідження системи управління людським капіталом на підприємствах торгівлі

Аналізуючи зазначене, можна вивести сформоване комплексне визначення системи управління людським капіталом на підприємствах торгівлі — це комплекс взаємопов'язаних елементів, процесів, методів та інструментів, спрямо-

ваних на ефективне управління персоналом для досягнення стратегічних і тактичних цілей, за рахунок функціонування за циклічним принципом, з використанням інтелектуального потенціалу для задоволення потреб споживачів і отримання максимального прибутку від своєї діяльності.

Мета створення системи управління людським капіталом на підприємствах торгівлі полягає в досягненні оптимального розвитку персоналу, ефективного управління талантами, оптимізації робочих процесів, створенні мотиваційної системи, підвищенні рівня задоволеності працівників та управлінні знаннями та інноваціями.

Висновки і перспективи подальших наукових досліджень. Отже в статті визначено, що розвиток сучасного бізнесу в умовах цифрової трансформації неможливий без належного управління людським капіталом. Успішне управління людським капіталом на сучасних підприємствах торгівлі визначає їхню конкурентоспроможність та стійкість на ринку. З огляду на постійні зміни в умовах бізнесу та розвиток технологій, формування ефективної системи управління персоналом стає важливим завданням для підприємств.

На основі проведеного термінологічного аналізу понять «управління», «система», «людський капітал», «підприємства торгівлі» сформовано понятійний апарат дослідження «системи управління людським капіталом на підприємствах торгівлі» — це комплекс взаємопов'язаних елементів, процесів, методів та інструментів, спрямованих на ефективне управління персоналом для досягнення стратегічних і тактичних цілей, за рахунок функціонування за циклічним принципом, з використанням інтелектуального потенціалу для задоволення потреб споживачів і отримання максимального прибутку від своєї діяльності.

Література

1. Дегтяр А. О., Бублій М. П. Функціональна обумовленість механізмів державного управління. *Наукові розвідки з державного та муніципального управління*. 2014. № 2. С. 377–385.
2. Державне управління / Адміністративне право України : підруч. / за заг. ред. Т. О. Коломoeць. К. : Істина, 2008 [Електронний ресурс] .Український юридичний портал «Радник». — URL : <http://radnuk.info/pidrychnuku/admin-pravo/41-kolomoets/524-4-.html>.
3. Друкер П. Ф. Практика управління підприємством. К.: Видавничий дім «Професіонал», 1954. 200 с.
4. Жук, І. О. (2020). Людський капітал як основний фактор сталого розвитку підприємства. *Економіка та управління*, 5(80), С. 15–19.
5. Кір'ян Т. Людський капітал в історії економічної думки. *Економіка України*. 2008. № 9. С. 64–73.
6. Маркова Н. Дослідження тенденцій формування інтелектуальних складових людського капіталу. *Україна: аспекти праці*. 2005. № 3. С. 45-49.
7. Мінцберг Г. Менеджмент: від науки до практики. К.: Видавництво «Університетська книга», 2003. 320 с.
8. Мошек, Г., Ціпуринда В. Структуризація комерційної діяльності торговельного підприємства. *Вісник КНТЕУ*. 2011. № 5. С. 5–13.
9. Нечаюк Л. І., Телеш Н. О. Готельно-ресторанний бізнес : менеджмент К. : ЦУЛ, 2003. 348 с.
10. Основи теорії систем: Навч. посіб. / В. М. Садовський, В. О. Перестюк, О. М. Белов. К.: Видавничо-поліграфічний центр «Київський університет», 2006. 364 с.

11. Теплюк М. А, Швиданенко Г. О. Сучасні тренди розвитку інноваційного підприємництва. *Економіка та держава*. 2018. № 5. С. 89–92.
12. Хромов М. І. Економічний розвиток в єдності процесів формування та використання людського капіталу. *Економіка та держава*. 2010. № 1. С. 57–61.
13. Шевчук Л. Т. Втрати людського капіталу в Україні: понятійно-категорійний апарат і концептуальні положення. *Соціально-економічні дослідження в перехідний період*. Львів:ІРД НАН України, 2007. Вип. 3 (65). С. 9–27.
14. V. Chobitok, O. Shevchenko, O. Lomonosova, V. Kochetkov, V. Bykhovchenko Application of budget allocation models in the management of investment processes in the context of the digital economy development. *Cuestiones Políticas*. Vol. 39, № 71 (2021). <https://doi.org/10.46398/cuestpol.3971.35>.
15. Piketty, T. *Capital in the Twenty-First Century*. Harvard University Press 2014
16. Schultz, T. W. Investment in human capital. *American Economic Review*, 1961, 51(1), с. 1–17.
17. Simon, H. A. Organizations and markets. *Journal of Economic Perspectives*, 1991, 5(2), p. 25–44.
18. Tymoshko H. M. «The Essence of the Concept of «Administration» and «Management»», *Teoriya ta Metodyka Upravlinnia Osvitou*, 2011. vol.7.
19. Ukraina 2030E — kraina z rozvynutoiu tsyfrovoiu ekonomikoiu. URL: <https://strategy.uifuture.org/kraina-z-rozvinutoyu-cifrovoyu-ekonomikoyu.html>

Reference

1. Diehtiar A. O., Bublil M. P. Funktsionalna obumovlenist mekhanizmiv derzhavnoho upravlinnia. *Naukovi rozvidky z derzhavnoho ta munitsypalnoho upravlinnia*. 2014. № 2. S. 377–385.
2. Derzhavne upravlinnia / Administratyvne pravo Ukrainy : pidruch. / za zah. red. T. O. Kolomoiets. K. : Istyna, 2008 [Elektronnyi resurs] .Ukrainskyi yurydychnyi portal «Radnyk». — URL : <http://radnyk.info/pidrychnuku/admin-pravo/41-kolomoiets/524-4-.html>.
3. Druker P. F. *Praktyka upravlinnia pidpriemstvom*. K.: Vydavnychi dim «Profesional», 1954. 200 s.
4. Zhuk, I. O. (2020). Liudskiy kapital yak osnovnyi faktor staloho rozvytku pidpriemstva. *Ekonomika ta upravlinnia*, 5(80), S. 15-19.
5. Kirian T. Liudskiy kapital v istorii ekonomichnoi dumky. *Ekonomika Ukrainy*. 2008. № 9. S. 64–73.
6. Markova N. Doslidzhennia tendentsii formuvannia intelektualnykh skladovykh liudskoho kapitalu. *Ukraina: aspekty pratsi*. 2005. № 3. S. 45-49.
7. Mintsberh H. *Menedzhment: vid nauky do praktyky*. K.: Vydavnytstvo «Universytetska knyha», 2003. 320 s.
8. Moshek, H., Tshipurynda V. *Strukturyzatsiia komertsiiinoi diialnosti torhovelnoho pidpriemstva*. Visnyk KNTEU. 2011. № 5. S. 5–13.
9. Nechaiuk L. I., Telesh N. O. *Hotelno-restoranni biznes : menedzhment K.* : TsUL, 2003. 348 s.
10. *Osnovy teorii system: Navch. posib.* / V. M. Sadovskyi, V. O. Perestiuk, O. M. Bielov. K.: Vydavnycho-polihrafichnyi tsentr «Kyivskiy universytet», 2006. 364 s.
11. Tepluk M. A, Shvydanenko H. O. Suchasni trendy rozvytku innovatsiinoho pidpriemnytstva. *Ekonomika ta derzhava*. 2018. № 5. С. 89–92.
12. Khromov M. I. Ekonomichniy rozvytok v yednosti protsesiv formuvannia ta vykorystannia liudskoho kapitalu. *Ekonomika ta derzhava*. 2010. № 1. S. 57–61.

13. Shevchuk L. T. Vtraty liudskoho kapitalu v Ukraini: poniatiino-katehoriiniy aparat i kontseptualni polozhennia. Sotsialno-ekonomichni doslidzhennia v perekhidnyi period. Lviv:IRD NAN Ukrainy, 2007. Vyp. 3 (65). S. 9–27.
14. V. Chobitok, O. Shevchenko, O. Lomonosova, V. Kochetkov, V. Bykhovchenko Application of budget allocation models in the management of investment processes in the context of the digital economy development. Cuestiones Políticas. Vol. 39, № 71 (2021). <https://doi.org/10.46398/cuestpol.3971.35>.
15. Piketty, T. Capital in the Twenty-First Century. Harvard University Press 2014
16. Schultz, T. W. Investment in human capital. American Economic Review, 1961, 51(1), 1–17.
17. Simon, H. A. Organizations and markets. Journal of Economic Perspectives, 1991, 5(2), r. 25–44.
18. Tymoshko H. M. «The Essence of the Concept of «Administration» and «Management»», Teoriya ta Metodyka Upravlinnia Osvitou, 2011. vol.7.
19. Ukraina 2030E — kraina z rozvynutoiu tsyfrovou ekonomikou. URL: <https://strategy.uifuture.org/kraina-z-rozvinutoyu-cifrovoyu-ekonomikoyu.html>

DOI 10.33111/vz_kneu.35.24.02.16.110.116

УДК 339.7

Яценко Валерія

здобувач освітнього рівня доктора філософії
Київський національний університет імені Тараса Шевченка
03022, вул. Васильківська 90А, м. Київ, Україна
e-mail: valeriyatsenko5@gmail.com
ORCID: 0000-0002-2925-7470

ВИЯВЛЕННЯ ОЗНАК ДЕТЕРМІНОВАНОГО ХАОСУ В ДИНАМІЦІ ВАЛЮТНИХ КУРСІВ

Valeria Yatsenko

PhD student in Economics
Taras Shevchenko National University of Kyiv
03022, Vasylkivska St, 90A, Kyiv, Ukraine
e-mail: valeriyatsenko5@gmail.com
ORCID: 0000-0002-2925-7470

DETERMINISTIC CHAOS IN EXCHANGE RATE RETURNS TIME SERIES

Анотація. Безперечно, валютний, як найбільший фінансовий ринок, є відкритою динамічною системою, схильною до впливу різноманітних факторів, таких як політична та економічна кон'юнктура, глобальні шоки тощо. Водночас, потрясіння валютного ринку впливають на фінансовий та реальний сектори економіки, обумовлюючи пріоритетну важливість забезпечення стабільного валютного курсу та ефективного управління валютними ризиками, яке, перш за все, вимагає їхньої коректної кількісної оцінки. Однак, традиційний спосіб вимірювання ризиків, що спирається на арсенал статистичних показників волатильності та варіації, часто демонструють зміщені, і що найбільш загрозово, занижені оцінки фінансових або економічних ризиків з огляду іншої природи статистичних рядів та наявності шуму. Відповідно, дана робота присвячена пошуку альтернативних методів оцінки валютних ризиків шляхом застосування інструментів теорії хаосу та нелінійних динамічних систем, а саме експонент Ляпунова, які дозволяють ідентифікувати ознаки хаосу або